

Міністерство освіти і науки України
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-
ДОРОЖНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(м. Харків, Україна)

ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МИКОЛАСА РОМЕРИСА

(м. Вільнюс, Литва)

АКАДЕМІЧНЕ ТОВАРИСТВО МІХАЛА БАЛУДЯНСЬКОГО

(м. Кошице, Словаччина)

ЛОДЗІНСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(м. Лодзь, Польща)



МАТЕРІАЛИ

ХІІ Міжнародної науково-практичної конференції
**«ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

30 листопада 2018 р.

Харків
2018

У збірнику представлено матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва».

Матеріали подано у авторській редакції. Редакційна колегія може не поділяти думок авторів. За достовірність даних відповідальність несуть автори.

Матеріали призначено для користування широкого кола зацікавлених осіб – науковцями, викладачами закладів вищої освіти, працівниками органів державної влади, підприємцями, здобувачами вищої освіти тощо.

Друкується за рішенням Ради факультету управління та бізнесу ХНАДУ
протокол № 4 від 26 листопада 2018 р.

Редакційна колегія:

Голова:

Туренко А.М. – ректор ХНАДУ, доктор технічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України

Заступники Голови

Богомолов В.О. – заступник ректора з наукової роботи ХНАДУ, доктор технічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України;

Дмитрієв І.А. – декан факультету управління та бізнесу ХНАДУ, доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України;

Іванілов О.С. – завідувач кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ, доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України.

Члени оргкомітету:

Шинкаренко Володимир Григорович, д.е.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, заступник завідувача кафедри управління та адміністрування ХНАДУ;

Криворучко Оксана Миколаївна, д.е.н., професор, завідувач кафедри управління та адміністрування ХНАДУ;

Маліков Володимир Васильович, д.н.держ.упр., професор, завідувач кафедри обліку, оподаткування та міжнародних економічних відносин ХНАДУ;

Ротомскіс Ірмантас, д.е.н., професор, заступник декана факультету економіки і управління фінансами Державного університету Миколаса Ромериса (Литва);

Вархола Міхал, д.пед.н., професор, академік Міжнародної академії педагогічних наук, президент Академічного товариства Міхала Балудянського (Словаччина);

Шевченко Інна Юріївна, к.е.н., доцент, заступник завідувача кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ, *відповідальний секретар*;

Шершенюк Олена Миколаївна, к.е.н., доцент, заступник декана факультету управління та бізнесу ХНАДУ, *відповідальний секретар*.

Проблеми та перспективи розвитку підприємництва:
Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 30 листопада 2018 року). – Х.: ХНАДУ. – 2018. – 496 с.

© Колектив авторів,
2018

Секція 6

Менеджмент і маркетинг в системі розвитку підприємництва

<i>Бабайлов В.К.</i> ПІДПРИЄМНИЦТВО, БІЗНЕС, МЕНЕДЖМЕНТ, ЕКОНОМІКА: ПРО ХАРАКТЕР ЇХ ЗВ'ЯЗКУ	376
<i>Бабайлов В.К.</i> ПІДПРИЄМНИЦТВО І ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ	378
<i>Бабайлов В.К.</i> УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ – НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	379
<i>Бабаченко Л.В., Алексеєнко Д.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГУ В СФЕРІ ПОСЛУГ	381
<i>Блага В.В.</i> ПРОВЕДЕННЯ РЕКЛАМНОЇ КАМПАНІЇ СПОРТИВНОГО ЗАКЛАДУ ІЗ ЗАЛУЧЕННЯМ ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМИ	382
<i>Близнюк А.О.</i> ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	384
<i>Близнюк А.О.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА	386
<i>Богашко О.Л.</i> ГУМАНІСТИЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ ТА СИСТЕМНИЙ НАПРЯМКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	388
<i>Бочарова Н.А.</i> ФОРМУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ЗАПАСІВ АТП НА ОСНОВІ ПРОГНОЗІВ	390
<i>Братюк В.П., Шершун В.</i> СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	393
<i>Братюк В.П.</i> МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ СТРАХОВИКА	395
<i>Буркун І.Г.</i> КОГНІТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ	398
<i>Васьківський Ю.П.</i> КОМУНІКАТИВНА РОЛЬ ЗМІ В СИСТЕМІ НОВИХ МЕДІА	400
<i>Величко Я.І.</i> ОЦІНКА КАДРОВИХ РИЗИКІВ НА ЕТАПАХ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ	401
<i>Гриньох Н.В.</i> УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ: МУЛЬТИКУЛЬТУРНИЙ АСПЕКТ	403
<i>Гриценко Н.В.</i> СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ НА БАЗІ РАЦІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	405
<i>Гуляєв І.О.</i> АНАЛІЗ ОСНОВНИХ КОНКУРЕНТІВ ЛЕГКОВИХ АВТОМОБІЛІВ ВИРОБНИЦТВА ПРАТ «ПРОМАВТОІНВЕСТ» НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ	407

- переважно внутрішнього спрямування, однак приймається під впливом факторів зовнішнього середовища;

- може прийматися як одноособово (власником, керівником), так і групою (структурний підрозділ), залежно від того, в чий компетенції перебувають питання з управління ЕБП;

- повторюване, бо моніторинг рівня ЕБП повинен проводитися на підприємстві перманентно з певною періодичністю.

Отже, в результаті дослідження можна зробити висновок, що управління економічною безпекою підприємства представляє собою реалізацію специфічних управлінських рішень стосовно адаптації підприємства до певних умов зовнішнього та внутрішнього середовища з метою досягнення встановлених цілей. Тобто управління економічною безпекою є однією зі специфічних функцій менеджменту, а тому на нього значною мірою поширюється більшість загальноприйнятих аспектів та категорійного апарату, які характеризують менеджмент підприємства.

Література:

1. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: навч. посіб. / А.Г. Охріменко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 130 с.

2. Федулова Л.І. Менеджмент організацій / Л.І Федулова, І.В. Сокирник, В.В. Стадник. – К.: «Либідь», 2004. – 446 с.

ГУМАНІСТИЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ ТА СИСТЕМНИЙ НАПРЯМКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Богашко О.Л., к.е.н., доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Фундаментом сучасного суспільства, економіки та людських відносин виступає керована організація. Завдання менеджменту в системі розвитку підприємництва залишається незмінним: забезпечувати зовнішню результативність і внутрішню ефективність роботи організації. У різні періоди свого становлення менеджмент концентрувався на технічних, технологічних, гуманітарних або соціальних аспектах функціонування організації.

Так, під функціональним менеджментом прийнято розуміти управління, засноване на розподілі обов'язків керівників відповідно до структури та функцій організації. Метою такого менеджменту є забезпечення виконання основних функцій, а об'єктом управління – техніко-технологічні системи, що реалізують ці функції.

До функціонального менеджменту відносяться підходи, засновані на адміністративних принципах і засадах. Узагальнений результат такого функціонування – виробництво і реалізація продукції (товарів, послуг, робіт). Тому функціональний менеджмент часто орієнтується на продукт як втілення основної функції підприємства.

На зміну техноцентричним поглядам на менеджмент, що домінував аж до початку Другої світової війни, прийшло розуміння того, що характеристики персоналу підприємства іноді обмежують ефективність використання техніки. У США виник ряд гуманістичних теорій менеджменту, в тому числі концепції людських відносин і людської поведінки. З методичної точки зору у вітчизняній практиці цей підхід втілювала в собі наукова організація праці. Важливо підкреслити, що в цьому підході наголос було зроблено на індивідуальну працю робітника, мотивацію, взаємини з іншими працівниками. Велика увага приділялася підвищенню освітнього і кваліфікаційного рівня працівників, перш за все інженерного персоналу. Тенденція переходу від функціонального до гуманістичного менеджменту збереглася аж до теперішнього часу [1].

Останнім часом для обох взаємодіючих компонент – техніки й людей – характерна підвищена мобільність. Активне впровадження інновацій змінює технічні й технологічні елементи виробництва. У поєднанні з високою плинністю кадрів це породжує серйозні труднощі у взаємодії людини і техніки. В таких умовах менеджмент – це в значній мірі управління адаптацією співробітників до наявних технічних засобів.

Соціальний менеджмент концентрує увагу на управлінні колективом підприємства. Колектив розглядається не просто як сукупність працівників, а як самостійний суб'єкт виробництва. Колектив, спаяний різноманітними людськими відносинами, є більш стійким, ніж проста сукупність його членів. Як правило, колектив не є об'єктом найму і звільнення та грає роль своєрідного стабілізатора в процесі функціонування підприємства. Колектив виступає невід'ємною частиною підприємства. Повна заміна колективу зазвичай призводить до зникнення даного конкретного підприємства і появи (можливо, в тих же межах) нового господарюючого суб'єкта.

Усвідомлення ролі лідерства, вивчення якого стало лейтмотивом в дослідженнях з менеджменту в останні десятиліття, по суті, означає визнання ролі колективу, оскільки лідер – людина, за якою йде колектив. Розуміння залежності особливостей колективу від характеру взаємовідносин між його членами дає можливість формування нового погляду на конкуренцію і кооперацію працівників. Надмірна конкуренція в колективі загрожує його стійкості і в кінцевому рахунку існування, в той час як переважання коопераційних відносин часто ставить під питання його ефективність.

Системний менеджмент втілює інтегральний підхід до управління підприємством. Об'єднуючи функціональний, гуманістичний і соціальний підходи, він заснований на представленні підприємництва як соціально-економічної та техніко-технологічної системи, що знаходиться в оточенні адміністративних, ринкових і соціальних систем і взаємодіє з іншими подібними системами [2].

В рамках цього напрямку отримують свій розвиток такі напрямки, як крос-функціональний менеджмент, управління бізнес-процесами, проектний менеджмент, управління формуванням і розвитком організаційної культури.

У системному менеджменті знаходить відображення концепція управління, де невизначеність зовнішнього середовища і рухливість внутрішнього середовища, а також нестабільність його кордонів розглядаються не як перешкоди на шляху розвитку підприємництва, а як можливості для творчого втілення задумів менеджера (власника, підприємця). У цьому сенсі системний менеджмент можна вважати «відкритим менеджментом».

В рамках системного менеджменту об'єкти функціонального менеджменту (внутрішньо фірмові технічні системи та продукти діяльності організації), гуманістичного менеджменту (окремі працівники та їх системні групи), соціального менеджменту (колектив підприємства) розглядаються як підсистеми єдиної соціально-економічної системи організації. Відповідно, завдання системного менеджменту в умовах розвитку підприємництва – забезпечити погоджений розвиток цих підсистем і їх гармонізацію з такими системами, як ринок, галузь, регіон, соціум, держава.

Література:

1. Богашко О.Л. Організація роботи з персоналом – філософія сучасного підприємства / О.Л. Богашко // Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. – С. 246-248.

2. Клейнер Г.Б. Гуманистический менеджмент, социальный менеджмент, системный менеджмент – путь к менеджменту XXI века / Г.Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2018. – № 2. – С. 231-252.

ФОРМУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ЗАПАСІВ АТП НА ОСНОВІ ПРОГНОЗІВ

Бочарова Н.А., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В умовах невизначеної ринкової кон'юнктури підприємства автотранспортної галузі мають динамічний характер виробничого процесу. У зв'язку з цим управління запасами потребує постійного прийняття рішень щодо кількості, асортименту та часу поповнення запасів.

Основна мета управління запасами – це забезпечення якісного рівня обслуговування споживачів одночасно з оптимальним рівнем витрат на придбання, утримання та зберігання запасів.

Для ефективною роботи на підприємстві питання щодо управління матеріальними запасами вирішує окремий відділ (відділ матеріально-технічного постачання, планово-економічний відділ), постійно досліджуючи розвиток ринку. Також велике значення мають консалтингові фірми.